CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

SEMANA 2

Conociendo la empresa y los trabajadores

INSTITUTO PROFESIONAL
iacc

Todos los derechos de autor son de la exclusiva propiedad de IACC o de los otorgantes de sus licencias. No está permitido copiar, reproducir, reeditar, descargar, publicar, emitir, difundir, poner a disposición del público ni utilizar los contenidos para fines comerciales de ninguna clase.

APRENDIZAJES ESPERADOS

- El alumno será capaz de reconocer de acuerdo con el tipo de empresa, rubro y/o actividad que se realiza, las conductas de riesgo que requieren de un cambio a través de la capacitación.

ÍNDICE

Aprendizajes esperados 2
INTRODUCCIÓN 4
1. Reconociendo la empresa y su actividad para su capacitación 5
1.1. Empresas según su tamaño 5
1.2. Empresas según su actividad 6
1.3. Empresas según la procedencia de su capital 6
2. Comportamiento de las empresas que capacitan al personal 7
3. RESPONSABILIDADES Y PROPÓSITOS DE LA CAPACITACIÓN 9
3.1. RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL 9
3.2. RESPONSABILIDAD DIRECTIVA 10
3.3. PROPÓSITOS DE LA CAPACITACIÓN 11
COMENTARIO FINAL 13
REFERENCIAS 14

INTRODUCCIÓN

Indudablemente la capacitación es la herramienta fundamental para la administración del recurso humano en las organizaciones, pero es preciso analizar cómo estas se comportan frente a este proceso.

Es preciso considerar que hoy las organizaciones deben estar realmente comprometidas con el proceso educativo de sus trabajadores, asumiendo de manera profunda un proceso de detección de necesidades y, posteriormente, elaborando planes de acción que midan aspectos cualitativos de mejoramiento.

Si la capacitación no está inserta en la cultura organizacional, solo se logrará una suma de aprendizajes individuales que no aportarán sustancialmente a la mejora continua de la organización.

En el contenido de esta semana podrán conocer las empresas y sus actividades, como una manera de entender su forma, a modo de entregar capacitaciones que sean adecuadas para su personal, comprendiendo además su perfil. Sumado a lo anterior, será fundamental entender los conceptos de responsabilidad organizacional y directiva, para posteriormente enfocarse en los propósitos del proceso de capacitación en una organización.

1. RECONOCIENDO LA EMPRESA Y SU ACTIVIDAD PARA SU CAPACITACIÓN

Las empresas pueden dividirse de diferentes formas según los parámetros que elijan para hacerlo. Dependiendo del tamaño que posean, su actividad y de dónde provenga el capital aportado, se puede denominar a las empresas de una forma u otra.

1.1. EMPRESAS SEGÚN SU TAMAÑO

Según el número de trabajadores y el tipo de estructura que posean podemos diferenciar los siguientes tipos de empresas:

Tipos de Empresas	Característica
Microempresas	Suelen ser empresas que pertenecen a un único socio que también trabaja para la empresa y que tienen hasta un máximo de 10 trabajadores. Muchas de estas empresas tienen gran potencial y pueden llegar a ser empresas más grandes si se invierte en ellas.
Pequeñas empresas	Las pequeñas empresas poseen un número de trabajadores que va desde los 11 hasta los 49. Muchas de estas son negocios familiares y ya poseen una estructura organizacional que deriva en una división del trabajo. Suelen ser empresas rentables e independientes, aunque no poseen grandes recursos financieros y de capital.
Medianas empresas	Estas poseen plantillas de entre 50 y 250 trabajadores con una estructura y departamentos organizados que permiten delimitar el trabajo y las responsabilidades. Este tipo de empresas, junto con las pequeñas son gran parte de la economía y el tejido empresarial del país.
Grandes empresas	Este tipo de empresas poseen más de 250 trabajadores y en la mayoría de ocasiones apuestan en la internacionalizacion con el objetivo de llevar sus productos por todo el mundo y conseguir mayores beneficios.

1.2. EMPRESAS SEGÚN SU ACTIVIDAD

Para este caso, se hablará de 3 tipos de empresa:

Tipos de empresas	Característica
Sector primario	Estas empresas requieren el uso de materias primas que proceden directamente de la naturaleza, como lo son la agricultura, la ganadería e incluso la minería.
Sector secundario	Estas son empresas dedicadas a la generación de productos a través de la transformación y preparación de las materias primas, en procesos de producción o fabricación.
Sector terciario	Este sector, también denominado como el "sector servicios", se basa en aquellas actividades en las que no se producen bienes materiales. Por ejemplo, la venta de cualquier producto o servicio.

1.3. EMPRESAS SEGÚN LA PROCEDENCIA DE SU CAPITAL

Dependiendo de la procedencia del capital que se utilice para la gestión de la empresa, podremos distinguir los siguientes modelos:

Tipos de empresas	Característica
Empresas privadas	El capital y la inversión realizada proviene de personas particulares que buscan obtener beneficios y una rentabilidad a través de la actividad de la empresa.
Empresas públicas	El capital que se utiliza en estas empresas proviene de las arcas públicas del Estado y se utilizan para dar servicios a la población y no necesariamente generan beneficios.
Empresas mixtas	Este tipo de empresa posee parte de capital público y parte de capital privado. Este modelo se da cuando la inversión pública no es suficiente para el éxito de las empresas que trabajan para el Estado. Por ello, puede que personas particulares aporten capital, mano de obra o equipos de trabajo.

2. COMPORTAMIENTO DE LAS EMPRESAS QUE CAPACITAN AL PERSONAL

Según Siliceo (2004), la capacitación se entiende como un tema trascendente dentro de las organizaciones y, por ende, es preciso considerar las siguientes preguntas:

1. ¿Acaso nos interesa automática y comprometidamente el fenómeno de la educación y la capacitación del personal?
2. ¿Estamos conscientes de que para contar con un personal efectivo, actualizado, motivado y desarrollado necesitamos educarlo?
3. ¿Es nuestro objetivo principal la perfección y la superación del hombre como tal y, por ende, el bien de la empresa y de la sociedad?
4. ¿Cuánto personal estamos capacitando y qué calidad estamos alcanzando?

Entonces, según el autor, si las organizaciones se plantean estas interrogantes se puede evidenciar un profundo, sincero y efectivo compromiso con las personas, al incremento de la productividad y al bien común de la sociedad.

Por tanto, plantea que la capacitación interna en la organización es "una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador".

En ese sentido, es preciso diferenciar los conceptos de capacitación y aprendizaje organizacional. Según Hedberg (1981) el aprendizaje individual no garantiza el aprendizaje organizacional, por lo tanto, las organizaciones desarrollan visiones, valores, conceptos y desarrollos propios, que tienden a permanecer, independientemente del ingreso y retiro de talento humano.

Peter Senge (1992) expone que una organización que aprende es aquella que expande continuamente su capacidad para construir futuro.

En la década del 90, Michael McGill, John Slocum y David Lei (1992) discuten sobre el concepto de aprendizaje adaptativo y generativo. En el primer caso, mencionan que los cambios o adaptaciones son un agente para facilitar y ajustar a la organización referente al entorno que la rodea. Por otro lado, el aprendizaje generativo se relaciona con innovar el entorno, por medio de cambios en aspectos de estructura, estrategia y sistemas organizacionales. Es decir, el aprendizaje adaptativo busca acomodarse al entorno, en cambio el generativo busca transformar el entorno.

De lo expuesto por los autores, es posible identificar una coincidencia en la idea que el aprendizaje radica en el cambio. Esta premisa está indefinida en los proyectos de capacitación tradicional, en donde se apunta más a enseñar y cómo enseñar, que en identificar o definir para qué sirve lo

enseñado y, lo que es más importante aún, si se considera al aprendizaje como el resultado de la enseñanza.

Por otro lado las capacitaciones que se realizan actualmente consideran evaluaciones que solo incluyen temas como "cumplimiento de expectativas, objetivos, claridad de las presentaciones, ajuste de la metodología y logística". Son pocas las empresas que se hacen la pregunta de si la capacitación entregada es o no aplicable al trabajo que se desarrolla, no como una pregunta cerrada, sino que realmente permita reflexionar sobre este tema. Otro problema detectado es que es poco frecuente que se planifiquen capacitaciones que consideren planes de acción para generar cambios adaptativos o generativos del entorno laboral.

Michael Marquardt (1996) expone que "una organización que aprende colectivamente se transforma constantemente, para recoger, gestionar y utilizar mejor el conocimiento, para el éxito de la empresa", o según Nekane Aramburu (2000) "el aprendizaje de la organización está asociado, tanto al cambio del comportamiento organizativo como a la creación de una base de conocimiento que lo soporte".

Por lo tanto, la organización puede aprender a través de la capacitación solo si se hace un ejercicio disciplinado que considere la importancia de los contenidos en relación con procesos de cambio.

Actualmente se puede aprender en una organización si existe la cultura de compartir, que es el intercambiar información y conocimientos, aunque para unos compartir es una oportunidad de desarrollo, para otros es un riesgo asociado con la pérdida de poder.

Para transformar este conocimiento adquirido de manera personal en un aprendizaje organizacional, es fundamental que se genere un ambiente que facilite el diálogo, la discusión, la observación, la imitación, la práctica y la experimentación.

Este ambiente debe ser impulsado y promovido por la alta gerencia, que va no solo en el discurso, sino que en el actuar de quienes lideran la institución, generando así un modelo a seguir por todos los trabajadores.

Una organización que ha promovido ambientes de aprendizaje continuará el proceso de perfeccionamiento y mejora continua, ya que los trabajadores compartirán su conocimiento e imitarán las buenas prácticas laborales, y por ende, se continuará la retroalimentación de tal forma que aprendizajes individuales se convertirán en aprendizajes colectivos, demostrando así que el diálogo es la herramienta que genera en los ambientes, la creación de conocimiento y, como consecuencia, se agregue valor a la organización.

3. RESPONSABILIDADES Y PROPÓSITOS DE LA CAPACITACIÓN

Hoy, el comportamiento de las personas está enfrentado permanentemente a modificaciones, ajustes, adaptación, transformación y desarrollo. En estos tiempos, promocionar el aprendizaje es uno de los medios más eficaces para transformar, actualizar y hacer perdurar la cultura de trabajo y productividad dentro de una empresa, lo que al final se torna en una suma de responsabilidades para la institución.

A continuación se revisará en qué consisten esas responsabilidades.

3.1. RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL

El desafío de cambio y la innovación exige que las organizaciones posean una conciencia seria y comprometida, basada en la generación de nuevas formas de visualizar el mundo y de hacer las cosas.

Por ende, hoy en día, el recurso humano es fundamental para el trabajo productivo y es el único elemento capaz de intervenir en la transformación de su propio entorno. Como consecuencia de la modernización, se exige a los trabajadores ser calificados, técnicos especializados, supervisores competentes y directivos capaces y comprometidos, para desempeñar con habilidad y eficacia sus labores, e influir decisivamente en el desarrollo, evolución y futuro de las organizaciones, y para lograrlo, es preciso incrementar los niveles de calidad y productividad de todo el personal, con el objetivo de mejorar su nivel de vida y por consecuencia el de la organización. Solo a través de procesos y estrategias educativas es posible lograr los conocimientos y nuevas actitudes que exige la modernización.

El cumplimiento de esta responsabilidad puede ser medible, considerando números (como las horas hombre-capacitación, el número de los cursos desarrollados, total de trabajadores capacitados al año, entre otros) y las consecuencias reales de dichos esfuerzos educativos, teniendo en cuenta los siguientes términos:

- Cambio real de conocimientos.
- Nuevas actitudes del personal.
- Niveles de apertura al aprendizaje.
- Mejoramiento en los niveles de calidad de vida.
- Incremento de la productividad.
- Mayor integración a la empresa u organización.

Las capacitaciones deben considerar aplicar y evaluar un enfoque cualitativo para asegurar respuestas formales y sistemáticas a las insuficiencias técnicas, humanas y administrativas detectadas, ya que de esta manera se podrán resolver con una mirada corporativa y estratégica y no solo como un problema específico y de corto plazo.

El hecho de que la organización asuma la responsabilidad de capacitar a sus trabajadores no implica que confunda su papel social con el de las instituciones educativas, sino que estas deben analizar sus actividades y que procesos de una manera crítica, a modo de aprender de lo cotidiano, para así hacerlo mejor.

3.2. RESPONSABILIDAD DIRECTIVA

El constante interés de los altos directivos en la búsqueda permanente de medios para hacer más efectivas a sus organizaciones es de vital importancia para cumplir sus objetivos.

Asegurar dividendos atractivos mediante el incremento de ventas y o la reducción de costos de operación resultan metas directivas relevantes. Las instituciones gubernamentales a través de sus altos funcionarios ejercen cada vez mayor presión para que los servicios públicos que se ofrecen mejoren su grado de eficiencia y eficacia (...).

Los directivos de instituciones de asistencia social buscan afanosamente prosperar en sus objetivos y optimizar sus recursos financieros que cada vez con mayor dificultad logran obtener.

Este conjunto de necesidades y otras más habrán de encontrar satisfacción de fondo a través de la aplicación de procesos y estrategias educativas que en el lenguaje organizacional se identifican dentro del concepto de capacitación.

Sin embargo el esfuerzo educativo no es solo asunto y responsabilidad de los especialistas en la materia sino de todo aquel que tenga personal a su cargo. Quizá aquí debemos reflexionar respecto de la enorme responsabilidad que contrae un individuo al asumir una posición que implica supervisión.

Constatamos con frecuencia que nuestra cultura empresarial ha desdeñado tradicionalmente la corresponsabilidad del supervisor jefe o directivo en el desarrollo integral del ser humano y ha concentrado su esfuerzo en la realización de la tarea técnica —muchas veces poco eficaz— a cualquier precio incluyendo la generación de altos índices de frustración en los colaboradores.

Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. 4ª edición. México D.F.: Limusa. Recuperado de: https://bit.ly/2UuOEJH

3.3. PROPÓSITOS DE LA CAPACITACIÓN

Siliceo, en su obra "Capacitación y desarrollo personal" (2004) concluye que son ocho los propósitos fundamentales que debe perseguir la capacitación, los cuales son:

Propósito	Característica
Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización	Para lograr el éxito dentro de la organización, al momento de ejecutar estas tareas, es necesario sensibilizar, comprender y modelar en relación a los valores corporativos de la empresa. El mejor motor para cumplir estas tareas son los procesos educativos.
Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales	El indicador indiscutible de la efectividad en el aprendizaje es el cambio de conducta del trabajador capacitado. Estas modificaciones en la actitud del trabajador son el requisito básico para asegurar cambios en las organizaciones. Ante los constantes cambios del entorno, este propósito es muy demandado en la actualidad.
Elevar la calidad del desempeño	La identificación de que los estándares de desempeño individual son insuficientes por falta de conocimientos o habilidades, es fundamental para aplicar e implementar una capacitación técnica, humana o administrativa. No todas las deficiencias encontradas podrán corregirse a través de la capacitación, ya que en algunos casos es necesario que la capacitación se dirija a los niveles superiores del trabajador en quien se manifiesta la dificultad, pues la incapacidad directiva es indiscutiblemente generadora de problemas de desempeño. Los desempeños defectuosos pueden presentarse en el personal que ingreso recientemente en la organización o puesto de trabajo, y en aquellos trabajadores de mayor antigüedad.
Resolver problemas	Las organizaciones enfrentan desafíos constantemente, debiendo sobreponerse a distintas dificultades (tanto financieras, tecnológicas, entre otras), tratando de responder con altos niveles de excelencia. Si bien esas dificultades pueden ser abordadas desde distintos puntos de vista, la capacitación y el entrenamiento constituyen un eficaz proceso de apoyo para dar solución a muchos de estos, y ayudan a que el personal vaya resolviendo sus problemas y mejorando su efectividad.

Habilitar para una promoción	Desarrollar en forma constante programas de capacitación en las empresas, como una práctica directiva basada en una política organizacional de promociones, posibilita que los trabajadores recorran con éxito una carrera funcionaria, en la que puedan avanzar desde el puesto actual hacia otros de un nivel jerárquico más alto, así los conceptos de desarrollo y planeación de carrera se vuelven hechos alcanzables, generando una motivación personal en los trabajadores, lo que además asegura a la organización la retención del talento, que aporta a la empresa en cuanto a productividad y compromiso.
Inducción y orientaciones del nuevo personal de la empresa	La imagen que tenga un trabajador de su empresa influirá en su productividad y en su actitud hacia el trabajo, razón por la cual la organización debe preocuparse porque la primera impresión de un nuevo trabajador sea satisfactoria. Lo anterior se puede lograr con la implementación de un programa de inducción y orientación, que aborde temas como la misión, la visión, los valores y la política institucional, los antecedentes de la empresa, información respecto de sus instalaciones y equipos de trabajo, procesos productivos, expectativas que tiene la empresa referente a sus trabajadores, estándares de desempeño, normas, procedimientos, entre otros.
Actualizar conocimientos y habilidades	La irrupción constante de nuevas tecnologías aplicadas a las labores organizacionales presenta un desafío a las empresas que buscan optimizar sus procesos a través de estos medios. Para enfrentar este nuevo paradigma que impone la incorporación de esos sistemas, es importante que las organizaciones preparen a sus empleados en los conocimientos y las habilidades que sugieren esas transformaciones, así también, los trabajadores tendrán una actitud más favorable frente al cambio.
Preparación integral para la jubilación	Se debe pensar en la capacitación como otra responsabilidad social de la empresa, en que esta prepara a sus trabajadores para enfrentar la siguiente etapa de sus vidas: la jubilación. Es por ende que la planificación de programas de capacitación debe realizarse en una etapa prejubilación, abordando en ella temas tales como manejo de tiempo, relación familiar, administración de su ahorro y presupuesto. Es fundamental, que esta capacitación se oriente a “la creación de actitudes que les permitan entender, aceptar, asimilar y vivir de manera significativa, gratificante y vital esta etapa”. (Según Siliceo, 2004)

DESCARGA

- La capacitación como una forma de desarrollo de habilidades y capacidades para los trabajadores, es una forma también de poder generar una cultura preventiva en la organización. Aquellos alumnos que deseen ampliar sus conocimientos en este tema, los invito a visitar el siguiente link.

Link del recurso: https://bit.ly/2UuOEJH

COMENTARIO FINAL

Para lograr un buen comportamiento organizacional es preciso liderar a los trabajadores y para lograrlo se debe considerar cómo están estos unificados y las características de los miembros que conforman la organización, cómo estos se identifican con la empresa, cómo se presenta su crecimiento personal y profesional, cuán motivados están con su trabajo y si se sienten parte de la empresa.

Es importante mencionar que todos los estudios relacionados al comportamiento organizacional, reflexionan sobre los aspectos que se deben considerar para el logro de los objetivos de la organización.

Según el Premio Nobel de Economía de 1992, Gary Becker, “el capital humano es el mayor tesoro que tienen las sociedades; entiéndase por este el conjunto de habilidades y destrezas que las personas, por medio de la experiencia, adquieren en su vida”.

En resumen, se plantea a la capacitación como una inversión y, por lo tanto, es preciso considerar sus responsabilidades y sus propósitos organizacionales. Si se entiende a la capacitación como inversión, es necesario aprender a gestionar eficaz y eficientemente el factor humano, revisando en forma continua cuáles son las necesidades actuales y futuras en materia de conocimientos y experiencias de los trabajadores, tratando de que los recursos puedan cubrir la mayor parte de las necesidades.

REFERENCIAS

Emprende Pyme: Tipos de empresa. Recuperado de: https://bit.ly/2x352ED

IACC (2012). *La capacitación y la empresa*. Técnicas de Capacitación en Prevención de Riesgos. Semana 2.

Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. 4ª edición. México D.F.: Limusa. Recuperado de: https://bit.ly/2UuOEJH

PARA REFERENCIAR ESTE DOCUMENTO, CONSIDERE:

IACC (2019). *Conociendo la empresa y los trabajadores.* Capacitación para Prevención de Riesgos. semana 2.

INSTITUTO PROFESIONAL

iacc

Autónomo | Reconocido por Mineduc